



Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di CV Rain Friends Internet Tahun 2021-2026

Anisa Octaviany^{1*}, Lilis Sulastri², Herry Sutanto³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan Cimencrang, Panyileukan, Gedebage, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat, Indonesia, 40292

*Penulis Korespondensi: anisaoctaviany10@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the inconsistency of employee performance at CV Rain Friends Internet which is suspected to be influenced by work and work welfare factors, namely workload, work stress, and work-life balance. These conditions indicate that suboptimal workload management, high levels of work stress, and unstable work-life balance can affect employee performance achievement. This study aims to determine the effect of workload, work stress, and work-life balance on employee performance at CV Rain Friends Internet, both partially and simultaneously. The research method used is a descriptive and verification research method with a quantitative approach. The research sample used was 90 respondents using the saturated sample method. The analysis techniques used include descriptive statistical analysis, research instrument testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination coefficient testing. The results of the study indicate that workload partially has a significant negative effect on employee performance with a t-value of -4.428 ($p = <0.001$), work stress partially has a significant negative effect on employee performance with a t-value of -2.378 ($p = 0.02$), work-life balance partially has a significant positive effect on employee performance with a t-value of 14.160 ($p = <0.001$), and workload, work stress, and work-life balance simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-value of 96.585 ($p = <0.001$). The R^2 value of 0.771 indicates that employee performance is influenced by workload, work stress, and work-life balance by 77.1%, while the remaining 22.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Workload; Work Stress; Work-Life Balance; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya ketidakkonsistenan kinerja karyawan di CV Rain Friends Internet yang diduga dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan kesejahteraan kerja, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *work life balance*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang kurang optimal, tingkat stres kerja yang tinggi, serta keseimbangan kehidupan kerja yang belum stabil dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di CV Rain Friends Internet, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 90 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -4,428 ($p = <0,001$), stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -2,378 ($p = 0,02$), *work life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 14,160 ($p = <0,001$), serta beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 96,585 ($p = < 0,001$). Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,771 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; *Work Life Balance*; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

CV Rain Friends Internet merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi di Kabupaten Bandung. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa organisasi ini menghadapi sejumlah masalah yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan *work life balance*. Beberapa karyawan sering merasa terbebani oleh tingginya tuntutan pekerjaan. Selain itu, karyawan sering melakukan tugas di luar jam kerja standar untuk menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi gangguan layanan. Situasi ini berpotensi mengurangi durasi waktu istirahat mereka. Akibatnya, karyawan cenderung mengambil lebih banyak cuti karena kelelahan fisik dan mental. Hal ini menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan yang tercermin dalam kecepatan pelayanan lebih lambat, keterlambatan penyelesaian tugas, dan penurunan motivasi kerja.

Jumlah karyawan CV Rain Friends Internet menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 tercatat sebanyak 43 orang, meningkat menjadi 48 orang pada tahun 2022. Pada tahun 2023 terjadi penambahan karyawan yang cukup signifikan menjadi 62 orang sebagai respons terhadap meningkatnya kebutuhan operasional perusahaan. Selanjutnya pada tahun 2024 jumlah karyawan bertambah menjadi 74 orang, dan pada tahun 2025 mencapai 90 orang. Peningkatan jumlah karyawan ini menunjukkan adanya perkembangan perusahaan, namun di sisi lain juga berpotensi menimbulkan tantangan dalam pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kerja karyawan.

Hasil evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan mengungkapkan adanya perubahan dalam hasil penilaian Kinerja Karyawan dari satu tahun ke tahun berikutnya. Pada tahun 2021, kinerja karyawan berada pada kategori "Sangat Baik" yang menunjukkan kondisi relatif stabil dengan beban kerja yang seimbang, tingkat stres menurun, serta *work life balance* terjaga. Memasuki tahun 2022, terjadi peningkatan volume pekerjaan yang tidak diikuti dengan penambahan sumber daya manusia. Hal tersebut berdampak pada menurunnya *work life balance* karyawan, dan menyebabkan penurunan kinerja ke kategori "Cukup".

Lingkungan kerja yang lebih akomodatif dan penjadwalan yang lebih fleksibel diperkenalkan oleh organisasi pada tahun 2023. Sebagai konsekuensi dari inisiatif ini, stres dan beban kerja telah berkurang, yang menyebabkan peningkatan *work life balance* bagi karyawan dan kembalinya ke kategori "Baik". Namun pada tahun 2024, meskipun telah dilakukan perbaikan secara berkelanjutan, beban kerja masih dirasakan cukup tinggi dan belum merata, yang menyebabkan kinerja karyawan kembali menurun ke kategori "Cukup". Selain itu, perusahaan merevisi pendekatannya dalam mengelola beban kerja dan stres di tempat kerja pada tahun 2025. Skenario ini menunjukkan kembalinya ke kategori "Baik" meskipun masih jauh dari ideal.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi kinerja karyawan tahun 2021-2025 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh kondisi beban kerja, tingkat stres kerja, dan *work life balance*. Fluktuasi tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan kondisi kerja belum sepenuhnya konsisten, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, penting untuk menjelaskan lebih mendalam tentang konsep kinerja karyawan. Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya individu untuk mencapai tujuan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya (Silaen et al., 2021). Untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas, organisasi perlu memperhatikan

berbagai faktor, termasuk beban kerja, stress kerja, dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*).

Dari ketiga faktor tersebut, beban kerja merupakan aspek yang membutuhkan perhatian utama. Beban kerja berlebihan menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas di kalangan pekerja. Di sisi lain, jika tugas terlalu ringan, karyawan mungkin akan bosan dan kehilangan motivasi (Hermawan, 2024). Beban kerja tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi stres di tempat kerja juga merupakan faktor utama. Kemampuan beradaptasi, produktivitas, dan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dapat terpengaruh ketika mereka berada di bawah tekanan yang tinggi (Luthan, 2023). Menurut Pramono (2024), stres kerja sering muncul sebagai akibat dari peningkatan intensitas kerja, tekanan produksi yang tinggi, dan perubahan metode atau teknologi produksi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat. Jika tidak seimbang, hal ini dapat menurunkan efisiensi kerja serta mengganggu kesejahteraan individu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Saputra & Masdupi, 2025).

Hasil dari beberapa studi yang meneliti hubungan antara *work life balance*, stres di tempat kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan sangat beragam. Misalnya, menurut Apriyani et al. (2023), beban kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan produktivitas di tempat kerja. Di sisi lain, Sugesti & Akbar (2023) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, namun mereka mengabaikan faktor stres dan *work life balance*. Sebaliknya, Buulolo (2021) menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki efek yang merugikan pada kinerja. Di sisi lain, menurut Aulia (2022), stres di tempat kerja justru dapat meningkatkan kinerja. Menurut Devi et al. (2025), tidak ada korelasi antara *work life balance* dan produktivitas. Meskipun demikian, kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang memengaruhi kinerja karyawan (Lukmiati, Samsudin, & Jhoansyah, 2020). Perlu dilakukan studi lebih lanjut tentang dampak beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan karena kurangnya konsistensi dalam temuan analitis.

Belum pernah ada penelitian di bidang ini yang menggabungkan ketiga faktor tersebut secara bersamaan, sehingga perusahaan ini dipilih sebagai target penelitian. Meskipun penelitian sebelumnya telah menggabungkan variabel-variabel ini dalam subjek penelitian yang berbeda, penelitian ini menawarkan perspektif inovatif dengan meneliti fenomena yang terjadi di perusahaan ini. Berdasarkan pemahaman latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti terdorong untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk membahas isu-isu tersebut dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di CV Rain Friends Internet Tahun 2021-2026".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan konsep yang sering diterapkan di bidang manajemen, yang menunjukkan hasil kerja dan pencapaian yang diperoleh. Platania et al. (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku kerja yang berada dibawah kendali individu dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak semata-mata dipahami sebagai hasil akhir atau output kerja, melainkan lebih menekankan pada perilaku yang ditampilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

B. Beban Kerja

Konsep beban kerja sangat mendasar bagi beberapa bidang, termasuk psikologi, pendidikan, dan manajemen sumber daya manusia. Jumlah dan kompleksitas aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai beban kerja mereka. Berdasarkan pandangan Lu et al. (2019), beban kerja melibatkan tekanan dan tuntutan yang dihadapi individu saat bekerja, baik itu dalam bentuk tuntutan fisik, tuntutan mental, batasan waktu, emosi, maupun risiko terkait pekerjaan. Beban kerja tidak semata-mata diukur dari volume tugas, melainkan juga dari bagaimana pekerja secara psikologis merasakan dan menanggung beban tersebut.

C. Stres Kerja

Salah satu akar kata Latin dari kata bahasa Inggris stress adalah *stingere*, yang berarti "keras" (*stricus*). Lastya et al. (2021) menyatakan bahwa ketika pekerjaan dan kesehatan seseorang berinteraksi, hal itu dapat menyebabkan perubahan pada orang tersebut yang menyulitkan mereka untuk melakukan tugas sehari-hari secara normal. Hal ini dapat terjadi jika keterampilan dan sumber daya mereka tidak memadai dibandingkan dengan tuntutan profesi mereka.

D. Work Life Balance

Ketidaksetimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas, serta berdampak buruk pada kesejahteraan seseorang, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Menurut Barokah et al. (2025), *work life balance* merupakan kondisi yang menggambarkan adanya integritas yang harmonis antara kewajiban profesional dan kesejahteraan pribadi individu. Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah dua aspek yang saling bertentangan, melainkan dua domain yang perlu dikelola secara seimbang agar dapat berjalan selaras.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif verifikatif dan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer berupa pertanyaan yang diajukan dalam survei, wawancara mendalam, dan pengamatan cermat, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan seperti absensi karyawan dan evaluasi karyawan, serta referensi dari kementerian ketenagakerjaan. 90 karyawan CV Rain Friends Internet merupakan populasi dalam penelitian ini. Semua individu dalam populasi disertakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji R^2 (koefisien determinasi).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Peresentase
1	Laki-Laki	52	57,8%
2	Perempuan	38	42,2%
Total		90	100%

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 52 responden laki-laki (57,8% dari total) dan

38 responden perempuan (42,2% dari total), dengan kelompok laki-laki merupakan mayoritas sampel.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	17-23 Tahun	23	25,6%
2	23-35 Tahun	45	50%
3	>35 Tahun	22	24,4%
Total		90	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa rentang usia responden sangat luas, dengan setengah dari mereka berusia antara 23 - 35 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

No	Domisili	Jumlah Responden	Persentase
1	Kabupaten Bandung	90	100%
Total		90	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa 90 responden, atau 100% dari total responden, berdomisili di Kabupaten Bandung.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 Tahun	12	13,3%
2	1-2 Tahun	30	33,3%
3	>2 Tahun	48	53,3%
Total		90	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengalaman kerja responden sangat bervariasi, dengan 53,3% responden yang paling lama bekerja telah bekerja lebih dari dua tahun.

Analisis Deskriptif Data

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	90	14	30	24.97	3.970
Stres Kerja	90	21	50	41.34	5.908
Work Life Balance	90	9	30	24.73	4.269
Kinerja	90	47	88	74.38	8.471
Valid N (listwise)	90				

Berdasarkan Tabel di atas, variabel beban kerja (X1) memiliki nilai terendah 14, nilai tertinggi 30, dan nilai rata-rata 24,97, dengan standar deviasi 3,970. Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai terendah 21, nilai tertinggi 50, dan nilai rata-rata 41,34, dengan standar deviasi 5,908. Variabel *work life balance* (X3) memiliki nilai terendah 9, nilai tertinggi 30, dan nilai rata-rata 24,73, dengan standar deviasi 4,269. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terendah 47, nilai tertinggi 88, dan nilai rata-rata 74,38, dengan standar deviasi 8,471. Dari semua variabel yang ada, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki simpangan yang baik atau bisa dikatakan tidak mengalami penyimpangan, karena standar deviasinya lebih rendah daripada nilai rata-ratanya.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 6. Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. Saya bekerja keras untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan	2	4	8	35	41	379	4,21	Sangat Tinggi
2. Pekerjaan saya menuntut konsentrasi yang tinggi	3	3	9	32	43	379	4,21	Sangat Tinggi
3. Saya sering melakukan aktivitas fisik saat bekerja	1	5	10	38	36	373	4,14	Tinggi
4. Pekerjaan saya menuntut aktivitas fisik seperti mengangkat barang berat	4	4	7	34	41	374	4,15	Tinggi
5. Saya harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan	2	6	12	30	40	370	4,11	Tinggi
6. Saya sering menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan dalam pekerjaan	3	5	6	39	37	372	4,13	Tinggi
Total						2.247	4,16	Tinggi

Menurut Tabel 7, nilai rata-rata terendah untuk tanggapan beban kerja responden adalah 4,11 untuk pernyataan nomor 5, yaitu "Saya harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan," sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,21 untuk pernyataan nomor 1, yaitu "Saya bekerja keras untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan," dan nomor 2, yaitu "Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi tinggi". Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kategori respons untuk variabel beban kerja adalah "Tinggi," dengan skor total 2,247, menurut responden.

Tabel 7. Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. Saya memiliki tanggung jawab besar dalam pekerjaan	4	4	7	34	41	374	4,15	Tinggi
2. Saya merasa tertekan saat menyelesaikan pekerjaan	40	30	12	6	2	170	1,89	Rendah
3. Saya menghadapi tugas yang sulit dalam pekerjaan	3	5	6	39	37	372	4,13	Tinggi
4. Pekerjaan saya memerlukan konsentrasi yang tinggi	1	3	13	34	39	377	4,19	Tinggi
5. Saya kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan	42	31	9	3	5	168	1,87	Rendah

6. Kemampuan saya belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan	36	40	7	5	2	167	1,86	Rendah
7. Saya sering bekerja lembur	3	6	11	29	41	369	4,10	Tinggi
8. Saya sering bekerja di hari libur	4	5	10	33	38	366	4,06	Tinggi
9. Saya bekerja lebih baik jika diberi lebih banyak waktu	1	4	9	36	40	380	4,22	Sangat Tinggi
10. Jam kerja yang panjang membuat saya sulit bekerja secara produktif	39	30	14	4	3	172	1,91	Rendah
Total						2.915	3,24	Sedang

Nilai rata-rata terendah untuk pernyataan nomor 6, "Kemampuan saya belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan" adalah 1,86. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah 4,22 untuk pernyataan nomor 9, "Saya bekerja lebih baik jika diberi lebih banyak waktu". Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dari total 2.915 tanggapan, mayoritas responden termasuk dalam kelompok "Sedang" dalam hal stres kerja.

Tabel 8. Tanggapan Responden mengenai *Work Life Balance* (X3)

Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi	2	5	7	40	36	373	4,14	Tinggi
2. Saya dapat mengubah jadwal kerja ketika memiliki kebutuhan pribadi	3	6	11	29	41	369	4,10	Tinggi
3. Saya memiliki waktu yang cukup untuk bersama keluarga	4	5	10	33	38	366	4,06	Tinggi
4. Saya tetap meluangkan waktu untuk keluarga di tengah kesibukan kerja	1	4	9	36	40	380	4,22	Sangat Tinggi
5. Saya menjaga kesehatan fisik meskipun memiliki pekerjaan yang padat	3	4	14	30	39	368	4,08	Tinggi
6. Saya tetap menjaga menjaga kesejahteraan diri meskipun sibuk bekerja	2	7	8	35	38	370	4,11	Tinggi
Total						2.226	4,12	Tinggi

Berdasarkan Tabel 9, jawaban responden mengenai *work life balance* menunjukkan bahwa pernyataan nomor 3 "Saya memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga" memiliki nilai rata-rata terendah (4,06), sedangkan pernyataan nomor 4 "Saya masih meluangkan waktu untuk keluarga di tengah jadwal kerja yang sibuk" memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,22). Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life*

balance menerima skor total 2,226, menempatkan jawaban responden di kolom "Tinggi".

Tabel 9. Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-Rata	Ket.
	STS	TS	N	S	SS			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. Saya merencanakan pekerjaan agar selesai tepat waktu	3	5	6	39	37	372	4,13	Tinggi
2. Saya menentukan langkah kerja agar pekerjaan lebih terarah	1	3	13	34	39	377	4,19	Tinggi
3. Saya selalu mengingat hasil kerja yang perlu dicapai	5	3	9	31	42	372	4,13	Tinggi
4. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	2	5	7	40	36	373	4,14	Tinggi
5. Saya mengatur urutan pekerjaan berdasarkan tingkat kepentingannya	3	6	11	29	41	369	4,10	Tinggi
6. Saya mendahulukan pekerjaan yang paling penting	4	5	10	33	38	366	4,07	Tinggi
7. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	1	4	9	36	40	380	4,22	Sangat Tinggi
8. Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas	3	4	14	30	39	368	4,09	Tinggi
9. Saya mampu mengelola waktu kerja dengan baik	2	7	8	35	38	370	4,11	Tinggi
10. Saya dapat mengatur jadwal pekerjaan agar tidak menumpuk	5	4	12	28	41	366	4,07	Tinggi
11. Saya memulai tugas baru tanpa menunggu arahan	2	3	11	37	37	374	4,15	Tinggi
12. Saya bertindak sendiri untuk menangani pekerjaan yang perlu dilakukan	4	6	7	33	40	369	4,10	Tinggi
13. Saya selalu berusaha menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan	1	6	12	32	39	372	4,13	Tinggi
14. Saya belajar hal baru untuk meningkatkan	2	5	10	34	39	373	4,14	Tinggi

kemampuan kerja								
15. Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara yang efektif	3	4	8	36	39	374	4,15	Tinggi
16. Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru di pekerjaan	1	7	11	33	38	370	4,11	Tinggi
17. Saya aktif terlibat dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan	4	3	12	31	40	370	4,11	Tinggi
18. Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang meningkatkan kinerja tim	2	4	8	35	41	379	4,21	Sangat Tinggi
Total						6.694	4,13	Tinggi

Berdasarkan Tabel 10, pernyataan nomor 6 dan 10 "Saya memprioritaskan pekerjaan yang paling penting" dan "Saya dapat mengatur jadwal kerja agar tidak menumpuk" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,07 dan 4,22 pernyataan nomor 7 "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat" memiliki nilai rata-rata tertinggi. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan memiliki kategori "Tinggi" dengan nilai total sebesar 6.694.

B. Pengujian dan Hasil Analisis

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,657	0,207	Valid
	X1.2	0,672	0,207	Valid
	X1.3	0,663	0,207	Valid
	X1.4	0,711	0,207	Valid
	X1.5	0,644	0,207	Valid
	X1.6	0,685	0,207	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,539	0,207	Valid
	X2.2	0,565	0,207	Valid
	X2.3	0,546	0,207	Valid
	X2.4	0,567	0,207	Valid
	X2.5	0,647	0,207	Valid
	X2.6	0,580	0,207	Valid
	X2.7	0,648	0,207	Valid
	X2.8	0,571	0,207	Valid
	X2.9	0,691	0,207	Valid
	X2.10	0,526	0,207	Valid
Work Life Balance (X3)	X3.1	0,747	0,207	Valid
	X3.2	0,682	0,207	Valid
	X3.3	0,736	0,207	Valid
	X3.4	0,722	0,207	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0,695	0,207	Valid
	X3.6	0,676	0,207	Valid
	Y.1	0,538	0,207	Valid
	Y.2	0,468	0,207	Valid
	Y.3	0,402	0,207	Valid
	Y.4	0,515	0,207	Valid
	Y.5	0,416	0,207	Valid
	Y.6	0,520	0,207	Valid
	Y.7	0,542	0,207	Valid
	Y.8	0,495	0,207	Valid
	Y.9	0,411	0,207	Valid
	Y.10	0,585	0,207	Valid
	Y.11	0,336	0,207	Valid
	Y.12	0,425	0,207	Valid
	Y.13	0,486	0,207	Valid
	Y.14	0,408	0,207	Valid
	Y.15	0,479	0,207	Valid
	Y.16	0,374	0,207	Valid
	Y.17	0,520	0,207	Valid
	Y.18	0,522	0,207	Valid

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji validitas terhadap 6 item pernyataan variabel beban kerja (X1), 10 item pernyataan variabel stres kerja (X2), 6 item pernyataan *work life balance* (X3), dan 18 item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena telah memenuhi nilai $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ atau $r\text{-hitung} \geq 0,207$ dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>	Ket.
Beban Kerja (X1)	0,757	6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,787	10	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,800	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	18	Reliabel

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji reliabilitas terhadap 6 item pernyataan variabel beban kerja (X1), 10 item pernyataan variabel stres kerja (X2), 6 item pernyataan variabel *work life balance* (X3), dan 18 item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena telah memenuhi *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, yaitu sebesar 0,757 pada variabel beban kerja (X1), 0,787 pada variabel stres kerja (X), 0,800 pada variabel *work life balance* (X3), dan 0,790 pada variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	57.746	5.124		11.270 <.001
	Beban Kerja	-.512	.116	-.240	-4.428 <.001
	Stres Kerja	-.184	.078	-.129	-2.378 .020
	Work Life Balance	1.497	.106	.754	14.160 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 57,746 - 0,512X_1 - 0,184X_2 + 1,497X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- X_1 : Beban Kerja
- X_2 : Stres Kerja
- X_3 : *Work Life Balance*
- e : Error atau Kesalahan

Konstanta (a) bernilai positif sebesar 57,746 menunjukkan bahwa jika nilai variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan *work life balance* (X_3) dianggap konstan atau bernilai 0, maka kinerja karyawan menghasilkan nilai 57,746.

Koefisien variabel beban kerja (X_1) bernilai negatif sebesar 0,512, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,512 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang bernilai negatif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara beban kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi beban kerja (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

Koefisien variabel stres kerja (X_2) bernilai negatif sebesar 0,184, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada stres kerja (X_2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,184 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang bernilai negatif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi stres kerja (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

Koefisien variabel *work life balance* (X_3) bernilai positif sebesar 1,497, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,497 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara *work life balance* (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi *work life balance* (X_3), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Uji Hipotesis

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	57.746	5.124		11.270	<.001
Beban Kerja	-.512	.116	-.240	-4.428	<.001
Stres Kerja	-.184	.078	-.129	-2.378	.020
Work Life Balance	1.497	.106	.754	14.160	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 14 menunjukkan bahwa derajat kebebasan (df) yang dihasilkan dengan mengurangi jumlah variabel independen (k) dari jumlah responden (n), di mana k adalah jumlah total variabel, dapat digunakan untuk menentukan nilai t-tabel. Dengan menggunakan perhitungan $df = 90 - 3 - 1 = 86$, nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (dua arah) adalah 1,988.

Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar $-4,428 \geq 1,988$ dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar $-2,378 \geq 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Variabel *work life balance* (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 14,160 $\geq 1,988$ dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4925.310	3	1641.770	96.585	<.001 ^b
	Residual	1461.846	86	16.998		
	Total	6387.156	89			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Stres Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 15, nilai F-tabel diperoleh dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*/df) yang dihitung dengan menggunakan rumus $df(N1) = k$ dan $df(N2) = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Dari rumus tersebut, diperoleh $df(N1) = 3$ dan $df(N2) = 90 - 3 - 1 = 86$, maka nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh sebesar 2,71. Dengan demikian, hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai F-hitung $96,585 \geq 2,71$, dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Artinya, beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *work life balance* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.763	4.123
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Stres Kerja, Beban Kerja				

Berdasarkan Tabel 16, Nilai R^2 adalah 0,771 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *work life balance* (X3) sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan, terutama dalam lingkup perusahaan telekomunikasi seperti CV Rain Friends Internet.

C. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rain Friends Internet. Hal ini ditandai oleh nilai t-hitung sebesar -4,428 ($t\text{-hitung} \geq 1,988$) dengan nilai Sig. sebesar $<0,001$ ($p < 0,05$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya semakin tinggi beban kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) cenderung menurun. Kondisi tersebut terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Lu et al. (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja melibatkan tekanan dan tuntutan yang dihadapi individu saat bekerja, baik itu dalam bentuk tuntutan fisik, tuntutan mental, batasan waktu, emosi, maupun risiko terkait pekerjaan. Beban kerja tidak semata-mata diukur dari volume tugas, melainkan juga dari bagaimana pekerja secara psikologis merasakan dan menanggung beban tersebut. Jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini bisa memicu kelelahan, memperbesar risiko kesalahan, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Dalam ruang lingkup operasional seperti CV Rain Friends Intenet, beban kerja yang tinggi dapat dirasakan terutama pada bagian divisi teknisi dan admin yang dituntut menyelesaikan berbagai tugas secara cepat dan tepat. Tingginya permintaan layanan, target pekerjaan, serta keterbatasan waktu dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan. Konidisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, ketepatan kerja, serta produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Imamah et al. (2025), Rasyid et al. (2024), dan Setiawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat penting agar karyawan mampu bekerja secara optimal, menjaga kualitas hasil kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rain Friends Internet. Hal ini ditandai oleh nilai t-hitung sebesar -2,378 ($t\text{-hitung} \geq 1,988$) dengan nilai Sig. sebesar 0,02 ($p < 0,05$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja (X2), maka kinerja karyawan (Y) cenderung menurun, karena tekanan kerja yang berlebihan dapat

menimbulkan kelelahan mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Lastya et al. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang sehingga menyebabkan individu tersebut tidak dapat menjalankan fungsi atau aktivitasnya secara normal, hal tersebut terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut yang pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam ruang lingkun operasional seperti CV Rain Friends Internet, stres kerja dapat muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan target layanan, gangguan jaringan yang harus segera ditangani, keluhan pelanggan, maupun keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, mudah lelah, serta mengalami penurunan fokus saat bekerja. Akibatnya, kualitas pelayanan, ketepatan kerja, dan produktivitas karyawan dapat menurun sehingga berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Akbar & Husein (2022), Latifany et al. (2023), dan Sundary et al. (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat pemahaman bahwa perusahaan perlu mengelola tingkat stres kerja karyawan melalui pembagian tugas yang seimbang, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan manajerial agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *work life balance* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rain Friends Internet. Hal ini ditandai oleh nilai t-hitung sebesar 14,160 ($t\text{-hitung} \geq 1,988$) dengan nilai Sig. sebesar $<0,001$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi *work life balance* (X3), maka kinerja karyawan (Y) semakin meningkat, karena karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik, sehingga dapat bekerja secara optimal serta menunjukkan motivasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Barokah et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kondisi yang menggambarkan adanya integritas yang harmonis antara kewajiban profesional dan kesejahteraan pribadi individu. Konsep ini menekankan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah dua aspek yang saling bertentangan, melainkan dua domain yang perlu dikelola secara seimbang agar dapat berjalan selaras. Keseimbangan tersebut tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan personal, sosial, maupun kesehatan dirinya. Jika keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tercapai maka akan berdampak terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, *work life balance* yang baik mampu membentuk keterlibatan kerja, semangat kerja, serta konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam ruang lingkup operasional seperti CV Rain Friends Internet, *work life balance* menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, menjaga fokus dalam memenuhi target layanan, serta tetap memiliki energi untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Kondisi ini mendorong terciptanya kinerja yang lebih produktif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Latifany et al. (2023), Imamah et al. (2025), dan Pradana (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat pemahaman bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Work Life Balance (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *work life balance* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rain Friends Internet. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 77,1% oleh variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *work life balance* (X3), sedangkan 22,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini ditandai oleh nilai *R Square* sebesar 0,771. Artinya, model regresi yang digunakan pada penelitian ini tergolong cukup kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV Rain Friends Internet. Sementara itu, masih terdapat 22,9% pengaruh dari faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Karyawan yang menghadapi kombinasi antara beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh interaksi ketiga faktor tersebut secara simultan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kemampuan kerja karyawan, stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas, sedangkan *work life balance* yang baik mampu menjaga kondisi fisik maupun mental karyawan agar tetap optimal dalam bekerja.

Dalam lingkungan kerja seperti CV Rain Friends Internet, pengelolaan beban kerja yang proporsional, pengendalian stres kerja, serta penerapan *work life balance* menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Karyawan yang memiliki beban kerja seimbang, tingkat stres yang terkendali, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, adaptif, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Pradana (2022) dan Fujiyanto et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi tingkat

kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh simultan yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek saja, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara beban kerja, stres kerja, dan *work life balance*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan sangat terpengaruh secara negatif oleh beban kerja. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja (nilai $t = -4,428$, $p = <0,001$). Di sisi lain, distribusi tugas yang adil di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja. Stres di tempat kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika tingkat stres kerja meningkat, kinerja karyawan menurun (nilai $t = -2,378$, $p = 0,02$). Di sisi lain, kinerja karyawan seringkali meningkat ketika stres kerja dikendalikan dengan tepat. *Work life balance* sangat meningkatkan efektivitas karyawan. Nilai t sebesar $14,160$ ($p = <0,001$) menunjukkan bahwa pekerja yang berhasil mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *work life balance*. Secara simultan, faktor ketiga ini memiliki efek berarti terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian $F <0,001$ ($p < 0,05$). Angka R Kuadrat bernilai $0,771$ ($77,1\%$ dibandingkan dengan $22,9\%$ untuk ciri-ciri lain yang belum diteliti dalam penelitian ini) menandakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, M., & Husein, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rhenus Logistic Indonesia Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 12–19.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Barokah, R. A., Kartawan, Sutisna, D., & Pratminingsih, S. A. (2025). Work-life balance and its influence on organizational citizenship behavior and performance in Indonesian higher education. *Social Sciences and Humanities Open*, 12(August), 102102. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102102>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Devi, I. C., Dewi, I. P., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 421–431. <https://doi.org/10.36985/ahnt3y82>
- Fujiyanto, F., Izzatulmaula, L., Maryam, S., & Sunimah. (2025). The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Workload on Performance Employees of PT. Prima Armada Raya RU VI Balongan Indramayu. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 4(5), 2297–2307. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i5.1610>
- Hermawan, E. (2024). *BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA Penulis*. 4(1), 1–58.

- Imamah, Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Jurnal*, 2, 1112–1126.
- Lastya, D. sari, Storyna, H., Intan Putri Sinaga, R., E. Gunawan, F., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The Relationship between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, 6(2), 26–38. <https://doi.org/10.35457/jares.v6i2.1640>
- Latifany, J. G., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepercayaan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Utama Quantum. *Jurnal Emas*, 4, 227–236.
- Lu, C., Hu, Y., Fu, Q., Governor, S., Wang, L., Li, C., ... Xie, J. (2019). Physician Mental Workload Scale in China: Development and Psychometric Evaluation. *BMJ Open*, 9(10), 1–8.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PGN TBK). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 167–186.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*.
- Rasyid, A. R., Wibowo, R., Bait, J. F., & Octavianunisa, W. (2024). How Workload Influences Performance in Relation To Work Experience and Job Satisfaction. *International Conference of Business and Social Sciences*, 988–1001. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v4i1.582>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work lifeBalance di Dunia Kerja*. Padang: PACE.
- Setiawati, L., Nugroho, W., Sisna, E. A., & Wijaya, E. R. (2025). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Performance (A Study on Generation Z Employees). *Islamic Business and Management Journal*, 08(03), 48–60. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2025.8304>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahliani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). Kinerja Kariyawan. In *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugesti, H., & Akbar, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Internasional Bagian Ekspor Di Kantor Pos Indonesia Mpc Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 13(1), 112–121.
- Sundary, A., Herman, & Suganda, E. I. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP Cepu*. 1(3).